

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) dengan efektivitas kinerja karyawan (Y), maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat korelasional.

Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel, yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (efektivitas kinerja karyawan). Tujuan penelitian korelasional menurut Suryabrata (2008) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang disebut sebagai variabel bebas (X) atau variabel independen
2. Efektivitas kinerja karyawan yang disebut sebagai variabel terikat (Y) atau variabel dependen.

C. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kontrak sosial, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan menempatkannya sebagai mitra kerja. Penempatan tersebut berarti bahwa bawahan juga memiliki tanggung jawab dan kesempatan yang sama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional akan diungkap berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bass (1985) yaitu:

- 1) Kharismatik (*charisma*)
- 2) Perhatian individu (*individual consideration*)
- 3) Perangsangan intelektual (*intellectual stimulation*)
- 4) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*)

2. Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Aspek-aspek efektivitas kinerja karyawan diukur berdasarkan pandangan

Daft (1989) sebagai berikut:

- 1) Keterampilan kerja
- 2) Peningkatan prestasi kerja
- 3) Kemampuan untuk berkompetisi
- 4) Kemampuan untuk beradaptasi
- 5) Daya tahan terhadap perubahan

D. Subjek Penelitian

1. Populasi penelitian

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Martono (2010), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai bagian akademik dan bagian umum pada 8 fakultas yang terdaftar di UIN Suska Riau yang berjumlah 459 pegawai atau karyawan (data tahun 2014) dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan/Pegawai Bagian Akademik

No	Fakultas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Tarbiyah dan Keguruan	33	38	71
2	Syariah dan Ilmu Hukum	27	30	57
3	Ushuluddin	22	26	48
4	Dakwah dan Ilmu Komunikasi	28	27	55
5	Sains dan Teknologi	35	31	66
6	Psikologi	21	20	41
7	Ekonomi dan Ilmu Sosial	30	38	68
8	Pertanian dan Peternakan	20	33	53
Total		216	243	459

Sumber Data: Bagian Kepegawaian UIN Suska Riau 2014

Seperti terlihat pada tabel 3.1 bahwa jumlah seluruh karyawan atau pegawai akademik UIN Suska Riau data tahun 2014 adalah 459 terdiri dari 216 laki-laki dan terdiri dari 243 perempuan.

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Martono, 2010).

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan tolak ukur yang dikemukakan oleh Arikunto (2002), bahwa untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat di atas maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 21% dari jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang. Menurut Arikunto (2002) Apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya bila populasi besar, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, pada penelitian ini jumlah sampel yaitu sebanyak 21 %.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dilakukan hanya atas dasar pertimbangan penelitiannya saja yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil (Martono, 2012).

Unsur-unsur tersebut adalah:

- a. Karyawan fakultas bagian akademik UIN Suska Riau
- b. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi per-fakultas yaitu:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Uji Coba Try Out

Fakultas	Jenis Kelamin		Populasi	Jumlah Sampel (30%)
	L	P		
Psikologi	9	10	19	$19/150 \times 50 = 7$ orang
Ekonomi dan Sosial	17	27	38	$38/150 \times 50 = 13$ orang
Syariah dan Hukum	19	24	43	$43/150 \times 50 = 14$ orang
Tarbiyah dan Keguruan	21	29	50	$50/150 \times 50 = 16$ orang
Total			150	50 orang

Berdasarkan tabel di atas maka sampel dalam uji coba *Try out* ini ditetapkan sebesar 21% dari jumlah populasi karyawan bagian akademik UIN Suska Riau. Dengan demikian sampel uji coba *Try out* sebanyak 50 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Sampel Penelitian

Fakultas	Jenis Kelamin		Populasi	Jumlah Sampel (30%)
	L	P		
Sains dan Teknologi	21	24	45	$45/150 \times 100 = 30$ orang
Dakwah dan Ilmu Komunikasi	17	20	37	$37/150 \times 100 = 24$ orang
Ushuluddin	11	18	29	$29/150 \times 100 = 20$ orang
Pertanian dan Peternakan	18	21	39	$39/150 \times 100 = 26$ orang
Total			150	100 orang

Sementara itu pada tabel di atas peneliti juga menetapkan sampel untuk penelitian sebesar 30%, dengan demikian jumlah sampel sebanyak 100 orang dari jumlah populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala, mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap dalam bentuk aitem-aitem pernyataan, Azwar (2010). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala efektivitas kinerja.

1. Alat Ukur

a. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengungkap hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap efektivitas kinerja karyawan maka skala gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional yang diungkapkan oleh Bass (1985), yang meliputi Kharismatik, Perhatian individu, Perangsangan intelektual dan Motivasi inspirasional.

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan pemberian skala kepada sampel penelitian. Skala tersebut kemudian diberi skor berdasarkan model skala *likert* yang telah dimodifikasi dari Humairah (2005) dengan menambahkan alternatif jawaban dari 2 respon jawaban menjadi 4 respon jawaban.

Skoring dilakukan dengan cara membedakan aitem menjadi dua kelompok, yaitu kelompok aitem *favorable* dan kelompok aitem *unfavorable*. Cara pemberian nilai alternatif jawaban pada aitem, besarnya berkisar antara 1 sampai dengan 4 dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Sistem Penilaian Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Aitem Favorabel		Aitem Unfavorabel	
Pernyataan	Skor	Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Skor jawaban tertinggi pada skala ditemukan pada subjek yang mempunyai sikap penerimaan positif terhadap pernyataan-pernyataan dalam skala, sedangkan skor jawaban terendah pada skala ditemui pada subjek yang mempunyai penerimaan negatif terhadap pernyataan-pernyataan dalam skala.

Selanjutnya peneliti menyusun *blue print* skala yang berisi indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional yang kemudian dibuat menjadi aitem. *Blue print* skala ini sebanyak 28 aitem yang terdiri dari 14 aitem yang *favorable* dan 14 aitem yang *unfavorable*. *Blue print* untuk skala gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
***Blue Print* Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Uji Coba (Try Out)**

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kharismatik (<i>charisma</i>)	Mempengaruhi dan memotivasi serta menimbulkan emosi yang kuat pada karyawan.	2,14,18,19	20,23,25	7
2	Perhatian individu (<i>individual consideration</i>)	Kemampuan pemimpin memberikan dukungan.	8,10,12	13,16,24,28	7
3	Perangsangan intelektual (<i>inspirational motivation</i>)	Kemampuan pemimpin meningkatkan kesadaran.	3,6,7,9	11,17,21	7
4	Motivasi inspirasional.	Kemampuan pemimpin memberikan penjelasan mengenai gagasan.	1,4,5	15,22,26,27	7
Jumlah			14	14	28

b. Skala Efektivitas Kinerja

Skala efektivitas kinerja digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Daft (1989) aspek-aspek efektivitas kinerja adalah:

1. Keterampilan kerja, dengan indikator: Kemampuan karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan kerjanya.
2. Peningkatan prestasi kerja, dengan indikator: Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat.
3. Kemampuan berkompetisi, dengan indikator: Keinginan untuk menjadi yang terbaik dan kesanggupan menjalankan tugas dengan baik.
4. Kemampuan beradaptasi, dengan indikator: Kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan pekerjaannya.
5. Daya tahan terhadap perubahan, dengan indikator: Kemampuan karyawan secara fisik dalam menjalankan pekerjaannya yang senantiasa mengalami perubahan setiap harinya.

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan pemberian skala kepada sampel penelitian. Skala tersebut kemudian diberi skor berdasarkan model skala *likert* yang telah dimodifikasi dari Humairah (2005) dengan menambahkan alternatif jawaban dari 2 respon jawaban menjadi 4 respon jawaban.

Skoring dilakukan dengan cara membeda-bedakan aitem menjadi dua kelompok, yaitu kelompok aitem *favorable* dan kelompok aitem *unfavorable*. Cara pemberian nilai alternatif jawaban pada aitem, besarnya berkisar antara 1 sampai dengan 4 dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Sistem Penilaian Skala Efektifitas Kinerja

Aitem Favorabel		Aitem Unfavorabel	
Pernyataan	Skor	Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Skor jawaban tertinggi pada skala ditemukan pada subjek yang mempunyai sikap penerimaan positif terhadap pernyataan-pernyataan dalam skala, sedangkan skor jawaban terendah pada skala ditemui pada subjek yang mempunyai penerimaan negatif terhadap pernyataan-pernyataan dalam skala.

Selanjutnya peneliti menyusun *blue print* skala yang berisi indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional yang kemudian dibuat menjadi aitem. *Blue print* skala ini sebanyak 27 aitem yang terdiri dari 15 aitem yang *favorable* dan 12 aitem yang *unfavorable*. *Blue print* untuk skala gaya kepemimpinan tranformasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7**Blue Print Skala Efektivitas Kinerja untuk Uji Coba (Try Out)**

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Ketrampilan kerja	Kemampuan karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan kerjanya.	1,4,9,17,21,24	3,5,15,23,27	11
2	Peningkatan prestasi kerja	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat.	6,16	10	3
3	Kemampuan berkompetisi	Keinginan untuk menjadi yang terbaik dan kesanggupan menjalankan tugas.	12	14	2
4	Kemampuan beradaptasi	Kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan pekerjaannya.	2,18,26	20,22,25	6
5	Daya tahan terhadap perubahan	Kemampuan karyawan secara fisik dalam menjalankan pekerjaannya yang senantiasa mengalami perubahan.	7,8,13	11,19	5
Jumlah			15	12	27

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, maka alat ukur yang akan digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu dengan melakukan uji coba (*try out*). Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur.

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument instrument pengukur (tes) dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009). Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas, dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2009). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

2. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Daya beda aitem adalah sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang

diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2010).

Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur dianalisis dengan cara menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* (dalam Azwar, 2010) dengan bantuan program *SPSS 16.0 For Windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya. Adapun rumus dari *Product Moment Pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi skor aitem dan total aitem
- N : Jumlah subjek penelitian
- X : Skor butir tiap aitem
- Y : Skor total aitem setiap subjek
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor setiap aitem
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total aitem
- \sum_{xy} : Jumlah hasil perkalian skor tiap aitem.

Menurut Azwar (2010), apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 dan jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan

Setelah diperoleh aitem yang valid, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem sebelumnya. Maka dibuat *blue print* untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem yang valid saja. Adapun *blue print* untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9

***Blue Print* Skala Gaya Kepemimpinan Tranformasional untuk Penelitian**

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kharismatik (<i>Charisma</i>)	Mempengaruhi dan memotivasi serta menimbulkan emosi yang kuat pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.	2,14,18	7,9,11	6
2	Perhatian individu (<i>individual consideration</i>)	Kemampuan pemimpin memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberikan petunjuk dan pelatihan kerja.	10	8,13,16	4
3	Perangsangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	Kemampuan pemimpin meningkatkan kesadaran, menumbuhkan kreativitas dalam berpikir.	3,6	17	3
4	Motivasi inspirasional. (<i>ins</i>)	Kemampuan pemimpin memberikan penjelasan mengenai gagasan.	1,4,5	12,15,19	6
Jumlah			9	10	19

Sementara itu untuk skala efektivitas kinerja, peneliti juga menggunakan batasan 0,25. Berdasarkan hasil perhitungan data *try out* untuk skala efektivitas kinerja, maka dari 27 aitem diperoleh 20 aitem yang valid dan 7 aitem yang gugur. Koefisien korelasi aitem totalnya berkisar antara 0,315 – 0,665. Rincian aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.10
Skala Efektivitas Kinerja Hasil Try Out

No	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Aitem untuk penelitian
			F	UF	F	UF	
1	Keterampilan kerja	Kemampuan karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan kerjanya.	1,4 ,17 ,21 ,24	3,5 ,23 ,27	9	15	9
2	Peningkatan prestasi kerja	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat.	6, 16	-	-	10	2
3	Kemampuan berkompetisi	Keinginan untuk menjadi yang terbaik dan kesanggupan menjalankan tugas dengan baik.	-	14	12	-	1
4	Kemampuan beradaptasi	Kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan pekerjaannya.	2, 18, 26	20, 25	-	22	5
5	Daya tahan terhadap perubahan	Kemampuan karyawan secara fisik dalam menjalankan pekerjaannya.	7,8	19	13	11	3
Jumlah							20

Setelah diperoleh aitem yang valid, aitem tersebut disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem sebelumnya. Maka dibuat *blue print* untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem yang valid saja. Adapun *blue print* untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11**Blue Print Skala Efektivitas Kinerja untuk Penelitian**

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Ketrampilan kerja	Kemampuan karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan kerjanya.	1,4,9, 11,17	3,5,10, 15	9
2	Peningkatan prestasi kerja	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara tepat.	6,16	-	2
3	Kemampuan berkompetisi	Keinginan untuk menjadi yang terbaik dan kesanggupan menjalankan tugas dengan baik.	-	14	1
4	Kemampuan beradaptasi	Kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan pekerjaannya.	2,13, 18	12,20	5
5	Daya tahan terhadap perubahan	Kemampuan karyawan secara fisik dalam menjalankan pekerjaannya yang senantiasa mengalami perubahan setiap harinya.	7,8	19	3
Jumlah			12	8	20

3. Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut reliabel. Reliabilitas suatu alat dapat diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (Azwar, 2010).

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dan dalam perhitungannya dengan menggunakan rumus program *SPSS 16.0 for windows* (dalam Azwar, 2010). Adapun rumus *Alpha Cronbach* tersebut adalah:

$$\alpha = 2 \left\{ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right\}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas *Alpha*
 S_1^2 dan S_2^2 : Varians skor belahan 1 dan belahan 2
 S_x : Varians skor skala

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang paralel berarti konsistensi antara keduanya semakin baik. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1,00, jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 maka semakin rendah tingkat reliabilitas. (Azwar, 2010).

G. Analisis Data

Untuk menganalisa hasil pengukuran tentang pengukuran hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja digunakan teknik *product moment*. Karena teknik yang dikumpulkan by *Pearson* ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variabel (Arikunto,

2006). Jadi, teknik korelasi *product moment* ini dianggap lebih cocok dari teknik korelasi lain dalam menganalisa data hasil penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi skor aitem dan total aitem
 N = Jumlah subjek
 X = Jumlah skor aitem
 Y = Jumlah skor total
 X^2 = Jumlah perkalian skor aitem
 Y^2 = Jumlah perkalian skor total
 XY = Jumlah hasil perkalian skor tiap aitem dan skor total aitem.

H. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang dilaksanakan pada Mei 2015. Rincian jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut ini:

Tabel 3.12
Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Tanggal
1	Pengajuan Sinopsis	September 2013
2	Seminar Proposal	06 Mei 2015
3	Uji coba Instrumen Penelitian	Mei 2015
4	Pelaksanaan Penelitian	Mei 2015
5	Seminar Hasil Penelitian	08 Juni 2015
6	Ujian Munaqasah	25 Juni 2015